

HVORNÅR MÅ ARBEJDSGIVER KONTAKTE MEDARBEJDERE?

UNDER FERIE

Som udgangspunkt NEJ.

Uanset årsag kan arbejdsgiver ikke kræve, at arbejdstager afbryder en allerede påbegyndt ferie ifølge ferieloven.

Ferie begynder ved arbejdstids begyndelse på den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

Hvad så, når arbejdspladsen alligevel ringer i ferien? Det bør kun ske ved uopsættelige forhold, eller hvis arbejdsgiver skønner, at arbejdstager ønsker at blive bekendtgjort med en hændelse eller beslutning, eller uopsætteligt forhold kræver, at arbejdstageren kontaktes.

Arbejdstager er ikke pligtig til at arbejde under en allerede påbegyndt ferie, og arbejdsgiver har ikke ret til at kræve, at en opgave udføres under ferie.

Ferieloven godtgør, at uanset årsag kan arbejdsgiveren ikke kræve, at en arbejdstager afbryder sin ferie.

Dog har arbejdsgiver hjemmel til at inddrage arbejdstagers allerede planlagte ferie, hvis den ikke er påbegyndt. Dog er arbejdsgiver pligtig til at erstatte et eventuelt økonomisk tab som følge af ferie udskydelsen.

UNDER SYGDOM

JA, og det er ansvarlig ledelse, at arbejdsgiver er i dialog med en sygemeldt medarbejder.

Typisk har regionen og kommunerne interne retningslinjer om, at en sygemeldt medarbejder skal kontaktes på fx 2 sygedag, 5 sygedag og 10 sygedag. Ligesom arbejdsgiver ifølge sygedagpengeloven er pligtig til at indkalde en sygemeldt arbejdstager til en sygesamtale, der skal være afholdt inden for 4 uger fra første sygefraværsdag.

En sygemeldt arbejdstager har ret til at sige, at vedkommende ikke ønsker at indgå i dialog med arbejdsgiveren, mens vedkommende er sygemeldt, og for eksempel lade kontakten gå via SL. Vores anbefaling er i midlertidig, at en sygemeldt arbejdstager er i løbende dialog med sin arbejdsgiver og giver information om forventet tidspunkt for tilbagevenden, hvis det er muligt.

Som arbejdstager er man pligtig til at møde op til en sygesamtale, når arbejdsgiveren har indkaldt hertil. Hvis arbejdstager grundet sygdommens karakter eller grundet andre praktiske omstændigheder er forhindret i at møde op, kan man vælge at afholde en samtale telefonisk eller på hospitalet eller i arbejdstagerens eget hjem.

Indkaldelsen skal dog ske med et rimeligt varsel, og man er berettiget til at have en bisidder med. Arbejdsgiveren må ikke spørge, hvad en sygemeldt arbejdstager fejler, idet oplysninger om sygdom betragtes som personfølsomme. Dog vælger mange sygemeldte arbejdstagere selv at orientere arbejdsgiver om sygdommens karakter. Det er naturligt at drøfte, hvornår det kan forventes, at arbejdet genoptages, og om der er nogle afhjælpningsforanstaltninger arbejdsgiver kan iværksætte for at lette, at den sygemeldte medarbejder vender tilbage.

Hvis en sygemeldt arbejdstager ser sig i stand til at genoptage arbejdet i delvist omfang, er man pligtig til at underrette arbejdsgiver herom. Så er det arbejdsgiveren, der har ledelsesretten til at afgøre, om man ønsker, at arbejdstageren genoptager arbejdet i delvist omfang, eller om arbejdspladsen af hensyn til driften ønsker at vente, til arbejdstageren er i stand til at genoptage arbejdet i fuldt omfang.

UNDER BARSEL

JA – arbejdsgiver må gerne kontakte arbejdstager under barsel og invitere til deltagelse i for eksempel en temadag og sociale arrangementer.

Arbejdstager, der er på barsel, skal til de sædvanlige MUS- og lønsamtaler på samme måde som for arbejdsgiverens øvrige arbejdstagere.

Ifølge Højesteret foreligger der en krænkelse af ligebehandlingsloven, hvis en arbejdstager ikke tilbydes MUS samtaler og ikke bliver lønforhandlet på lige fod med de øvrige under sin barsels- eller forældreorlov. I en sag fra 2012 blev en arbejdsgiver dømt til at betale medarbejderen en godtgørelse på 10.000 kr. på denne baggrund. Endvidere blev virksomheden dømt til at efterbetale en konkret skønmæssigt fastsat lønforhøjelse i medfør af ligelønsloven, da Højesteret anså det for bevist, at medarbejderen blev afskåret fra en lønforhøjelse på grund af sin barsel. Dommen fastslår, at arbejdstager, der er på barsel, skal lønreguleres med virkning fra det samme tidspunkt som de øvrige arbejdstagere.

Arbejdsgiveren må således ikke forskelsbehandle medarbejderne på baggrund af køn.